

200021102

Arbodiensten tevreden over Wvp, maar niet over UWV

Wet verbeterd; poortwachter niet

RENÉE VAN AMSTEL EN
DICK VAN PUTTEN

Medior-onderzoeker bij TNO Kwaliteit
van Leven respectievelijk senior-onder-
zoeker bij TNO Kwaliteit van Leven

Arbodiensten zijn tevreden over de Wet verbetering poortwachter, maar de eigenlijke poortwachter, het UWV, krijgt veel kritiek. Dit is – kort samengevat – de hoofdconclusie van een enquête door TNO Kwaliteit van Leven. Werkgevers en werknemers zetten zich meer in voor reïntegratie. Maar niemand weet op grond van welke criteria hun reïntegratie-inspanningen uiteindelijk worden beoordeeld.

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) van april 2002 leek de verhouding tussen arbodiensten en werknemers op scherp te gaan zetten. Voortaan werden zieke werknemers immers verplicht actief mee te werken aan hun reïntegratie. Niet-medische 'ziektebeelden' waren geen geldige reden meer voor verzuim, en de arbodienst moest die boodschap overbrengen.

Verrassend dus dat de relatie met de medewerker niet heeft geleden onder de Wvp. Althans: volgens de arbodiensten zelf. En zij waren het die werden ondervraagd bij de vijfde peiling bij het 'Arbodienstenpanel' van TNO, SZW en de Brancheorganisatie Arbodiensten (BOA) in 2004. Een kleine negentig diensten of vestigingen van diensten beantwoordden de uitgebreide vragenlijst. Zij vertegenwoordigen ongeveer zestig procent van de arbodiensten in Nederland.

Ook met de werkgever staat de arbodienst op goede voet. Driekwart van de diensten vindt dat de contracten met de werkgevers hen voldoende ruimte bieden om de Wvp uit te voeren. Ruim 41 procent vindt dat de relatie met de werkgevers bij verzuim sinds de Wvp is verbeterd.

Al met al zijn de arbodiensten overwegend positief over de wet. Een overgrote meerderheid van de diensten (87 procent) signaleert dat werkgevers zich nu meer betrokken tonen bij de verzuimbegeleiding. Volgens 65 procent van de diensten geldt dat ook voor de werknemers.

Bovendien geeft 68 procent van de arbodiensten

aan dat een uitgevallen werknemer meer mogelijkheden heeft om een andere, passende baan te vinden bij de eigen werkgever. 37 procent van de diensten meldt dat er nu ook vaker sprake is van reïntegratie bij een andere werkgever.

Er is nog een derde positief element: ongeveer zestig procent van de diensten merkt op dat de inbreng van hun bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen in de reïntegratietrajecten is toegenomen. Volgens bijna de helft van de diensten kunnen zij hierbij nu ook meer dan voorheen externe hulpverleners uit arbozorg of reïntegratiebedrijven inschakelen.

Hierdoor kan het grootste deel van de arbodiensten een afname van het verzuim van langer dan zes weken rapporteren. Ook is het aantal WAO-aanvragen gedaald. Vooral de middelgrote en grote diensten constateren deze afname, met name bij de grote bedrijven waarvoor ze werken. Kleinere diensten merken relatief vaker op dat het verzuim bij 'hun' werkgevers min of meer gelijk is gebleven.

UWV

Toch blijven er knelpunten. De peiling toont aan dat er behoefte is aan helderheid op een aantal gebieden. Zo kunnen arbodiensten 'dreigend langdurig verzuim' heel uiteenlopend interpreteren. De ene dienst vat een verzuim van langer dan één week al op als 'dreigend langdurig', de andere spreekt hierover pas bij een verzuim van minstens acht maanden. Wanneer is dan een probleemanalyse aan de orde? Sommige diensten maken, omdat



de duur van het verzuim moeilijk te voorspellen is, per definitie na zes weken een probleemanalyse', wat veel tijd kost.

Ook over de plannen van aanpak zou meer helderheid op zijn plaats zijn. In welke gevallen is zo'n plan nu vereist en wanneer niet? SZW stelt dat een plan van aanpak niet nodig is als direct al wordt vastgesteld dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn. Maar de ervaringen bij de arbodiensten laten zien dat het UWV een dossier zonder plan van aanpak of probleemanalyse als incompleet beschouwt. Daar ligt de crux van het verhaal. Want als het UWV een WAO-aanvraag afwijst, gebeurt dat in de helft van de gevallen omdat er 'onvoldoende' reïntegratie-inspanningen zijn verricht. Wat zijn de criteria hiervoor? Daar mag geen misverstand over bestaan, maar in de praktijk bestaat dat wel. Arbodiensten klagen dat ze bijna geen regulier overleg kunnen voeren met het UWV over reïntegratie-dossiers. Ze vinden dat het UWV slecht bereikbaar is, gebrekkig communiceert en bureaucratisch opereert. Kortgeleden namen de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen (NVAB) en verzekeringsartsen (NVVG) het initiatief om een gemeenschappelijk referentiekader te ontwikkelen over 'best practices' bij verzuimbegeleiding. Dit initiatief is toe te juichen. Het referentiekader zal tot meer duidelijkheid leiden over de UWV-kwalificatie van 'voldoende reïntegratie-inspanningen'. Er is nog een laatste knelpunt. Het terugdringen van het verzuim vergt extra administratieve taken van arbodiensten. Nagenoeg alle

arbodiensten constateren een toename op dit vlak. Zou een WAO-verminderde instroom ook mogelijk zijn zonder groeiende administratie? Dat is onduidelijk, want het succes van de Wvp is nu eenmaal gebouwd inclusief procedurele voorschriften en toetsings- en sanctiekaders.

PREVENTIE

De TNO-onderzoekers gingen ook uitgebreid in op de ervaringen met preventie-activiteiten. Bij de vorige peiling, in 2001, gaf een groot aantal diensten aan meer te kunnen én willen doen aan preventie. Bij deze peiling is nagegaan of de diensten dat voornemen ook hebben uitgevoerd. De arbodiensten blijken de nodige acties te hebben ondernomen om preventie te stimuleren. Zo geeft 64 procent aan het afgelopen jaar actiever bezig te zijn geweest met de acquisitie op dit gebied. 47 procent heeft intern specialisaties doorgevoerd. Er zijn nieuwe producten ontwikkeld en preventiedeskundigen en accountmanagers aangetrokken. Vooral de externe en middelgrote diensten toonden zich actief. 63 procent van de diensten constateert dat werkgevers zich bij preventie vooral laten leiden door de vraag of ze er per saldo geld mee verdienen of moeten bijleggen. Volgens 55 procent van de diensten spelen daarnaast wettelijke verplichtingen een grote rol. Ten slotte is het volgens de helft van de diensten van belang of de werkgever een brede opvatting heeft over HRM-beleid en welke expertise zij als arbodienst te bieden hebben. <<